

**PENGARUH MOTIVASI DISIPLIN DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTLET DISTRO PLANET
DI KOTA WONOSOBO**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

HERNOWO
B 100 080 128

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2013**

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI DISIPLIN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI OUTLET DISTRO PLANET DI KOTA
WONOSOBO**

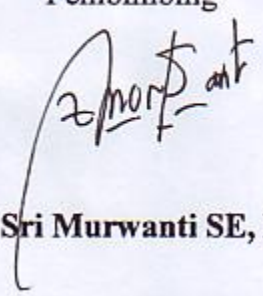
Yang ditulis oleh:

HERNOWO

B 100 080 128

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Juni 2013

Pembimbing

(Dra, Sri Murwanti SE, MM)

**PENGARUH MOTIVASI DISIPLIN DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI OUTLET DISTRO PLANET DI
KOTA WONOSOBO**

Hernowo

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan Surakarta 57102

Telp : 0271-717417 ext 453, 085640750525

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara motivasi, disiplin dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Outlet Distro Planet di Kota Wonosobo.

Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehknik random sampling, jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapat dari jawaban responden yang berupa pengisian kuisisioner dan wawancara dari karyawan Outlet Distro Planet. Sebanyak 100 responden yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini. Adapun instrument yang digunakan untuk menguji layak tidaknya suatu pertanyaan didalam kuesioner adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik yang diperkuat dengan uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikorelasi, dan dalam pengujian hipotesis meliputi analisis regresi linear berganda, uji t serta uji ketetapan model (uji F dan R^2) yang menunjukkan hasil adanya pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Dari hasil penelitian tersebut di ketahui bahwa motivasi, disiplin dan semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Outlet Distro Planet baik secara parsial atau secara besama-sama. pengaruh antara variabel motivasi kerja, disiplin dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan,

Adapun Uji instrument yang digunakan untuk menguji layak tidaknya suatu pertanyaan adalah uji Validitas dan uji Reliabilitas. Untuk metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini penulis menggunakan Analisis berganda yang di perkuat dengan, uji F serta Uji t yang menunjukkan hasil adanya pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan (signifikan). Dari ketiga variabel tersebut variabel motivasi yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Outlet Distro Planet. Dengan adanya penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karyawan memerlukan motivasi disiplin dan semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : motivasi, disiplin, semangat kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembang pesatnya mode berpakaian pada jaman sekarang, orang-orang terutama anak muda berusaha berpakaian dengan mengikuti mode yang sedang menjadi tren. Dalam berpakaian sehari-hari mereka tidak ingin ketinggalan jaman dengan tren yang saat ini sedang digemari anak - anak muda. Bahkan mereka sering kali mencoba ingin menjadi tren setter, dengan berpakaian unik dan kreatif. Hal ini membuat para anak-anak muda berlomba-lomba untuk menjadi yang lebih bergaya dari orang lain dalam hal berbusana yang paling ngetrend dalam hal berpakaian, seiring berjalannya usaha distro ini banyak sekali outlet-outlet distro yang membuka cabang di kota – kota lain karna banyaknya peminat dari kebanyakan orang yang tertarik akan produk distro ini, untuk itu perlu dilakukan pengawasan dan motivasi terhadap karyawan distro dalam rangka meningkatkan kinerja, penyediaan dan pelayanan kepada pelanggan secara nyata, efisien dan bertanggung jawab dengan mengacu pada arah dan kebijakan suatu perusahaan distro ini. Karena dalam usaha ini peran serta karyawan dalam meningkatkan minat para pelanggan sangat besar dan vital sehingga perlu dilakukan langkah langkah yang nyata untuk menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kriterianya dalam usaha ini. Sehingga kinerja karyawan merupakan suatu

hal yang sangat penting dalam upaya usaha ini untuk mencapai tujuannya. Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan di tempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan, misal dengan memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, penerapan disiplin kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Di sisi lain kepuasan seorang pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan dalam hal ini outlet distro dapat mempunyai brand atau image dengan pelayanan yang prima dan sangat memuaskan kepada konsumen atau pelanggannya.

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda dengan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Karena perbedaan ini di sebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja, serta latar belakang kepribadian dan masalah pribadi karyawan yang bersangkutan, juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat. Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. (Moekijat,1999)

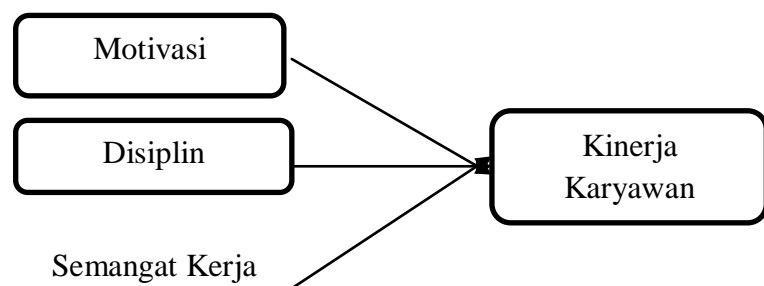
Dalam melakukan usaha meningkatkan kinerja kerja karyawan ini, Outlet Distro Planet di Kota Wonosobo telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya agar mampu disiplin dan mempunyai semangat kerja dalam melakukan pekerjaan ini. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya. Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja karena dalam usaha distro ini pakaian karyawan harus mampu mengimbangi model trend dan menyesuaikan dengan pekerjaan ini

yang sangat berhubungan dengan fasion anak muda jaman sekarang, fasilitas itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat kinerjanya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer yang didapat dari jawaban responden yang berupa pengisian kuesioner yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian. Dalam penelitian ini jawaban yang didapat adalah jawaban kuesioner dari karyawan Outlet Distro Planet yang di sebarakan oleh penulis tentang pengaruh motivasi, disiplin dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik wawancara dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan dua variabel dependen berupa kinerja karyawan. Sedangkan variabel independen adalah motivasi X1, disiplin X2, dan semangat kerja X3. Untuk memberi suatu gambaran yang jelas dan sistematis, serta menjadi pedoman peneltian, maka peneliti menyajikan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi beranda, uji hipotesis, dan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menganalisa data yang telah ada tersebut, penulis menggunakan data kuantitatif yaitu data yang berwujud angka-angka hitung, kemudian dari hasil perhitungan tersebut akan diketahui kesimpulan dari analisa data tersebut. Analisa data kuantitatif yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan determinasi (R^2).

1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran tentang latar belakang responden. Adapun deskripsi tersebut mencakup:

a. Usia

Usia merupakan batasan umur responden dalam hal ini karyawan. Adapun keadaan usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Karakteristik Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
≤ 30 tahun	45	45
31 - 40 tahun	35	35
≥ 41 tahun	20	20
Jumlah	100	100

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel IV.1 diketahui bahwa 45% responden termasuk usia di bawah 30 tahun, 35% berusia antara usia 31-40 tahun. Sedangkan sisanya 20% merupakan usia di atas 41 tahun.

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dari para karyawan adalah sebagai berikut :

Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase (%)
---------------	------------------	----------------

Laki-laki	65	65
Perempuan	35	35
Jumlah	100	100

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel IV.2 diketahui bahwa 65% responden berjenis kelamin laki-laki dan 35% responden berjenis kelamin perempuan.

c. Jenis Pendidikan

Adapun karakteristik jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Karakteristik Pendidikan Responden

Jenis Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SLTP	1	1
SLTA	65	65
Sarjana	34	34
Jumlah	100	100

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel IV.3 diketahui bahwa sebanyak 1 responden atau 1% merupakan pekerja tamatan SLTP, sebanyak 65 responden atau 65% lulusan SLTA, dan responden lulusan sarjana sebanyak 34 atau 34%.

Pengumpulan data (angket) disebarkan sebanyak 120 lembar kuisioner, dilakukan terhadap 100 lembar quesioner kembali dan sisanya tidak kembali karena kurangnya kesadaran para karyawan dalam pengisian angket. Pengambilan sampel ini dilakukan secara random sampling dengan metode berupa pertanyaan dan pernyataan yang disusun dalam daftar questioner. Karakteristik karyawan yang diteliti adalah motivasi kerja, kedisiplinan kerja, semangat kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan angket

yang penulis sampaikan kepada responden maka diperoleh data. Penulis menggunakan alat analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis data ini akan dilakukan penggabungan dari setiap item pertanyaan yang diajukan kepada karyawan. Kelima pertanyaan tersebut disatukan dalam satu tabel kemudian dilakukan uji pendahuluan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun untuk kedua uji tersebut adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Menguji validitas setiap butir skor maka skor-skor yang dihasilkan dari kuesioner dikorelasikan dengan skor total. Skor butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y. Dengan diperolehnya indeks validitas setiap butir dapat diketahui dengan pasti butir-butir mana yang tidak memenuhi syarat ditinjau dari validitasnya. Adapun dalam penelitian ini skor yang dihasilkan dari variabel bebas (motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan semangat kerja) dan variabel kinerja karyawan.

Keputusan mengenai valid tidaknya setiap butir pertanyaan adalah dengan membandingkan antara nilai r hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan nilai r tabel (95% dan $n = 100$). Ketentuannya adalah sebagai berikut:

$r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (tidak valid)

$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (valid)

Hasil dari perhitungan uji validitas, maka dapat diuraikan per variabel penelitian sebagai berikut:

1) Variabel Motivasi kerja

Dari hasil penelitian terhadap 100 responden dengan 5 item/instrumen pertanyaan, ternyata semua item/instrumen

dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dari variabel motivasi kerja dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi kerja

No.	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1	0,851	0,195	Valid
2	0,817	0,195	Valid
3	0,661	0,195	Valid
4	0,732	0,195	Valid
5	0,663	0,195	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel IV.4 menunjukkan bahwa validitas instrumen variabel motivasi kerja sebanyak 5 butir pertanyaan dapat diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,195, ini berarti variabel motivasi kerja valid.

2) Variabel Disiplin kerja

Hasil Uji Validitas Instrumen Kedisiplinan kerja

No.	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
1	0,763	0,195	Valid
2	0,684	0,195	Valid
3	0,727	0,195	Valid
4	0,822	0,195	Valid
5	0,737	0,195	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel IV.5 menunjukkan bahwa validitas instrumen variabel disiplin kerja sebanyak 5 butir pertanyaan dapat diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,195, ini berarti variabel kedisiplinan kerja valid

3) Variabel Semangat kerja

Hasil Uji Validitas Instrumen Semangat kerja

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0,811	0,195	Valid
2	0,780	0,195	Valid
3	0,616	0,195	Valid
4	0,608	0,195	Valid
5	0,822	0,195	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel IV.6 menunjukkan bahwa validitas instrumen variabel semangat kerja sebanyak 5 butir pertanyaan dapat diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,195, ini berarti variabel semangat kerja valid

4) Variabel Kinerja karyawan

Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja karyawan

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1	0,892	0,195	Valid
2	0,735	0,195	Valid
3	0,802	0,195	Valid
4	0,801	0,195	Valid
5	0,826	0,195	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel IV.7 menunjukkan bahwa validitas instrumen variabel kinerja karyawan sebanyak 5 butir pertanyaan dapat diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,195, ini berarti variabel kinerja karyawan valid.

b. Uji Reliabilitas

Rangkuman Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Alpha	r tabel	Status
Motivasi kerja	0,780	0,60	Reliabel
Kedisiplinan kerja	0,791	0,60	Reliabel
Semangat kerja	0,777	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,871	0,60	Reliabel

Dari hasil tabel IV.8 tersebut menunjukkan koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) adalah reliabel, artinya untuk semua pertanyaan dapat diandalkan/*reliabel* karena melebihi ambang batas lebih besar dari Nunnally 0,60 (Imam Ghazali, 2002: 132).

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Selain untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam analisis regresi linier berganda ini, rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dari hasil tersebut, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,554 + 0,501X_1 + 0,339X_2 + 0,183X_3$$

3. Uji t

Adapun perhitungan untuk menguji keberartian variabel independen (motivasi kerja, disiplin kerja dan semangat kerja) secara individu terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebagai berikut :

- a. Uji t yang berkaitan dengan motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 9,021 > t_{tabel} = 1,98$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan “Diduga ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya.

- b. Uji t yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja (X_2) terhadap keputusan karyawan (Y)

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 7,293 > t_{tabel} = 1,98$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan “Diduga ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya

- c. Uji t yang berkaitan dengan semangat kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 4,339 > t_{tabel} = 1,98$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan “Diduga ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan” terbukti kebenarannya.

4. Uji F

Uji F untuk mengetahui apakah motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang

berarti (signifikan) terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkah pengujian :

Dengan didapatnya $F_{hitung} = 493,208 > F_{tabel} = 2,70$, maka H_0 ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan semangat kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi Y yang dapat dijelaskan oleh variasi X, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan semangat kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama. Dari hasil perhitungan komputer program SPSS versi 16.00 diperoleh $R^2 = 0,939$, ini dapat diartikan bahwa 93,9% perubahan/variasi Y (kinerja karyawan) dikarenakan oleh adanya perubahan/variasi variabel X (motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan semangat kerja) sedangkan 6,1% sisanya dikarenakan oleh adanya perubahan variabel lain yang tidak masuk dalam model misalnya upah, tunjangan, kompensasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

SIMPULAN KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dilakukan di Outlet Distro Planet di kota Wonosobo yang dilakukan dan data-data yang dapat diperoleh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1 Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan Outlet Distro Planet di kota Wonosobo. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien

motivasi kerja sebesar 0,520, kedisiplinan sebesar 0,350 dan semangat kerja sebesar 0,169,

- 2 Secara individu ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kedisiplinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada masing-masing variabel, t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 9,021, variabel kedisiplinan sebesar 7,293 dan variabel semangat kerja sebesar 4,339 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,98, jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima.
- 3 Secara bersama-sama variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Outlet Distro Planet di kota Wonosobo. Hal ini terbukti dari hasil analisis uji F diperoleh $F_{hitung} = 493,208 > F_{tabel} = 2,70$, jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_1), kedisiplinan kerja (X_2) dan semangat kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan.

A. Saran-Saran

Berdasarkan analisis dan kesimpulan, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja, kedisiplinan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan, maka perlu diperhatikan atau perlu ditingkatkan lagi.
2. Perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan seyogyanya memperhatikan motivasi kerja berupa pemberian promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan peningkatan tunjangan kesejahteraan dan kesehatan yang memadai.
3. Sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja dengan memperhatikan disiplin kerja, dengan cara memberikan sangsi-sangsi /

peringatan-peringatan kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Alex S. Niti Semito. *Manajemen personalia* ,Edisi Revisi Ghalia Indonesia, jakarta, 1981

Barnes. 1996. *Law For Business*. Boston: MC Graw Hill.

Buchaeri Zaenun, *Manajemen personalia*,Erlangga,jakarta 1987

Daft, Richard L. 2011. *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba empat.

Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi SPSS. Semarang*. BP Universitas Diponegoro.

Gito Sudarmo, Indriyo. 2000. *Perilaku Keorganisasian Edisi pertama*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Moekijat. 1981. *Motivasi dan Pengembangan Management*. Bandung: Alumni 1981.

Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*.

_____. 1994. *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Rosda Karya.